

عنوان المشروع

دراسة تحليلية لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات بمدينة الرياض

أسم الطالب

زهرة غلفان علي

232002458

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

2.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3.....	1.1. المقدمة:
.....	1.2. مشكلة الدراسة
.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
4.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
5.....	1.3. أهمية الدراسة
5.....	1.3.1. على المستوى النظري:
5.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6.....	1.4. أسئلة الدراسة
6.....	1.5. أهداف الدراسة
7.....	1.6. فرضيات الدراسة
7.....	1.7. نموذج الدراسة
8.....	1.8. منهجية الدراسة
8.....	1.9. الدراسة الميدانية
9.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
10.....	2.5. الخاتمة
قائمة المراجع	11.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تُعدُّ الموارد البشرية اللبنة الأساسية في بناء أي منظمة، والعنصر الأكثر أهمية في تحقيق أهدافها وضمان استدامتها، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والإدارية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية بشكل عام، ومدينة الرياض بشكل خاص، في إطار رؤية المملكة 2030. فالاهتمام بالموظف لم يعد ترفاً إدارياً، بل ضرورة حتمية لرفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية. ويبرز هنا مفهوم الرضا الوظيفي كأحد المؤشرات الرئيسية لصحة المنظمة واستقرارها، إذ ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وإخلاصهم، ويقلل من معدلات دوران العمل والغياب.

ومن هنا، تأتي ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة محورية للتأثير في هذا الرضا. فسياسات الاستقطاب والتعيين، وبرامج التدريب والتطوير، وأنظمة تقييم الأداء والحوافز، وفرص الترقية، كلها ممارسات تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تشكيل مشاعر الموظف تجاه عمله ومنظّمته. وتختلف طبيعة هذه الممارسات وتأثيراتها باختلاف البيئة التنظيمية والثقافة السائدة، مما يستدعي دراسة تحليلية متعمقة في سياق مكاني محدد.

وتنبع مشكلة الدراسة من التساؤل الرئيس حول طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات العاملة بمدينة الرياض. فالرياض، بوصفها عاصمة المملكة ومركزها الاقتصادي والإداري، تضم طيفاً واسعاً من المنظمات الحكومية والخاصة، وتشهد تنافسية عالية على استقطاب الكفاءات. ومع تسارع وتيرة التطوير الإداري في ظل الرؤية، يبرز السؤال حول مدى مواكبة ممارسات إدارة الموارد البشرية لهذا التسارع، وكيف تنعكس هذه الممارسات على رضا الموظفين في هذه المنظمات. هل تساهم هذه الممارسات في تعزيز الولاء والرضا؟ أم أن هناك فجوة تحتاج إلى تشخيص ومعالجة؟

لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى إجراء تحليل معمق لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي، من خلال التعرف على واقع هذه الممارسات في منظمات مدينة الرياض، وقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ثم تحديد طبيعة العلاقة بينهما. وتهدف الدراسة في النهاية إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية، بما يعزز الرضا الوظيفي، وبالتالي يساهم في رفع كفاءة وفعالية هذه المنظمات في تحقيق أهدافها، ودعم مسيرة التنمية الشاملة في المنطقة.

1.2. مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات في مدينة الرياض تحديات متزايدة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفيها رغم تطبيقها لممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة ورغم أهمية هذه الممارسات مثل التدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء، والاتصال الداخلي، إلا أن مستوى الرضا الوظيفي قد يظل متفاوتاً بين الموظفين وقد ينعكس هذا التفاوت سلباً على الإنتاجية والالتزام التنظيمي واستقرار القوى العاملة وتكمن المشكلة في عدم وضوح مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل فعلي على الرضا الوظيفي كما توجد حاجة إلى تحليل العلاقة بين هذه الممارسات ومستوى رضا الموظفين في بيئة العمل بمدينة الرياض لذلك تسعى الدراسة إلى قياس هذا الأثر وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير لتعزيز الرضا الوظيفي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

تتمثل الفجوة النظرية في وجود محدودية في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي في السياق المحلي لمدينة الرياض كما أن بعض الأدبيات ركزت على كل متغير بشكل منفصل دون تقديم إطار نظري متكامل يوضح طبيعة العلاقة بينهما وتوجد ندرة في الدراسات التي قارنت بين تأثير كل ممارسة من ممارسات إدارة الموارد البشرية على حدة في مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اختلاف نتائج الدراسات السابقة، مما يشير إلى الحاجة لإعادة اختبار هذه العلاقة في بيئات تنظيمية مختلفة كما أن بعض النماذج النظرية لم تُختبر بشكل كافٍ في المنظمات السعودية الأمر الذي يستدعي مزيداً من البحث والتحليل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

تتمثل الفجوات على المستوى التطبيقي في وجود تفاوت في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بين المنظمات في مدينة الرياض دون تقييم منهجي لمدى فاعليتها كما أن بعض المنظمات قد تطبق سياسات للموارد البشرية بشكل شكلي دون قياس أثرها الحقيقي على الرضا الوظيفي وتوجد محدودية في استخدام أدوات علمية لقياس رضا الموظفين وربطه مباشرة بالممارسات الإدارية المطبقة كذلك قد تفتقر بعض الجهات إلى التغذية الراجعة المنتظمة من الموظفين لتطوير سياسات الموارد البشرية ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية تحليلية تساهم في تقديم نتائج عملية تساعد المنظمات على تحسين تطبيق ممارساتها بما يعزز الرضا الوظيفي.

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموارد البشرية كعنصر أساسي في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها تسهم في توضيح أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مدينة الرياض كما تضيف قيمة علمية من خلال إثراء الأدبيات في السياق المحلي السعودي وتوفر نتائج عملية يمكن أن يستفيد منها مديرو الموارد البشرية في تطوير سياسات أكثر فاعلية وتساعد في تعزيز الرضا الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي تسهم في بناء إطار مفاهيمي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين في البيئة التنظيمية كما تساعد في سد الفجوة البحثية في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السياق السعودي وتدعم اختبار وتطوير بعض النماذج والنظريات المرتبطة بالرضا الوظيفي وإدارة الموارد البشرية وتوفر أساساً علمياً يمكن أن تعتمد عليه دراسات مستقبلية في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في تزويد المنظمات في مدينة الرياض بنتائج عملية تساعد على تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية تسهم في مساعدة متخذي القرار على تحديد أكثر الممارسات تأثيراً في رفع مستوى الرضا الوظيفي كما تساعد إدارات الموارد البشرية في تحسين سياسات التدريب والتحفيز وتقييم الأداء وتوفير مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في قياس رضا الموظفين بشكل دوري ومنهجي مما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

1.4. أسئلة الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي: ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات بمدينة الرياض؟
 - السؤال الفرعي 1: ما أثر ممارسات التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
 - السؤال الفرعي 2: ما أثر نظم الحوافز والمكافآت على مستوى الرضا الوظيفي؟
 - السؤال الفرعي 3: ما أثر نظام تقييم الأداء على رضا الموظفين عن وظائفهم؟

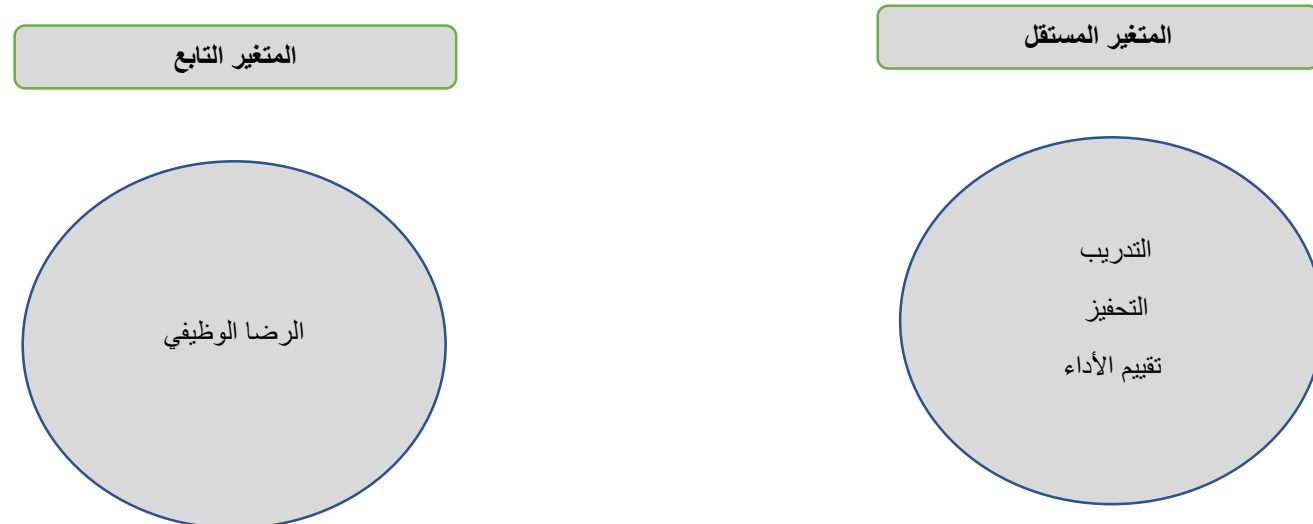
1.5. أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي: دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات بمدينة الرياض.
 - الهدف الفرعي 1: دراسة أثر التدريب والتطوير على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.
 - الهدف الفرعي 2: التحقق من تأثير نظام التعويضات والحوافز على الرضا الوظيفي.
 - الهدف الفرعي 3: دراسة أثر ممارسة تقييم الأداء على الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في منظمات مدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير والرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام التعويضات والحوافز والرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء والرضا الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية (Positivism)
- منهج البحث: استنتاجي (Deductive)
- استراتيجية البحث: مسحي (Survey)
- اختيار البحث: كمي (Quantitative)
- الأفق الزمني: المقطعية (Cross-sectional)
- تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي (SPSS)

1.9. الدراسة الميدانية

تستهدف هذه الدراسة المنظمات العاملة في مدينة الرياض، والتي تُعد المركز الاقتصادي والإداري الأول في المملكة العربية السعودية حيث تضم مزيجاً ضخماً من المؤسسات الحكومية والشركات المحلية والعالمية. تسعى الدراسة إلى تحليل واقع ممارسات الموارد البشرية في هذه المنظمات، مثل أنظمة التعويضات، وبرامج التدريب وطرق تقييم الأداء ومدى مواءمتها مع تطلعات الموظفين في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها بيئة الأعمال بالرياض تماشياً مع رؤية 2030 سيتم التركيز على شريحة متنوعة من الموظفين في قطاعات مختلفة بالمدينة لضمان شمولية النتائج وتعبيرها عن المجتمع الإحصائي الحقيقي تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى فهم العوامل الدقيقة التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع كفاءة الأداء البشري، مما يساعد المنظمات بالرياض على بناء بيئات عمل جاذبة ومستدامة كما تسعى الدراسة لتقديم رؤى عملية لصناع القرار لتطوير سياسات استبقاء الكفاءات وتحسين مستوى الولاء المؤسسي، وذلك من خلال جمع وتحليل البيانات الميدانية عبر أدوات البحث العلمي الرصينة التي تضمن دقة التشخيص وموضوعية التوصيات.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1.10. الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات بمدينة الرياض، وذلك في ظل التغيرات الاقتصادية والتنظيمية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية. وانطلقت الدراسة من أهمية العنصر البشري بوصفه الركيزة الأساسية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية.

وقد أظهرت الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية، ولا سيما التدريب والتطوير، ونظم الحوافز والتعويضات، وتقييم الأداء، تمثل عوامل مؤثرة في تشكيل اتجاهات الموظفين نحو العمل، وتسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم. كما أن تطبيق هذه الممارسات بصورة عادلة وشفافة ومنظمة يعزز الشعور بالانتماء والالتزام التنظيمي، ويقلل من معدلات الغياب ودوران العمل.

وتؤكد النتائج أهمية تبني سياسات موارد بشرية حديثة تقوم على الاستثمار في تنمية الكفاءات وتحفيزها، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030. وعليه، فإن تطوير بيئة عمل داعمة ومحفزة يعد خطوة أساسية نحو تحقيق أداء مؤسسي مستدام وفعال في منظمات مدينة الرياض.

قائمة المراجع

- ← أبو النصر، مدحت محمد. (2017). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ← السلمي، علي. (2015). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. الرياض: دار المريخ للنشر.
- ← العتيبي، محمد. (2020). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 115-134.
- ← الشمري، خالد. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي في المنظمات السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 12(1)، 77-98.
- ← الحربي، فهد. (2021). أثر التدريب والتطوير على الرضا الوظيفي في القطاع الحكومي. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- ← القحطاني، نورة. (2022). دور الحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ← الزهراني، عائض. (2018). تقييم الأداء وأثره على رضا الموظفين. مجلة العلوم الإدارية، 15(3)، 201-225.
- ← المطيري، عبدالله. (2020). ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى.

المراجع الأجنبية:

- ← Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.
- ← Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- ← Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.
- ← Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- ← Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), The science of subjective well-being. New York: Guilford Press.